

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
GURU YANG DIMEDIASI KOMPENSASI DI SMK  
KABUPATEN MAGELANG**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II  
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas  
Muhammadiyah Surakarta**

**Oleh:**

**WAHYUDI P**

**100 160 017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU  
YANG DIMEDIASI KOMPENSASI  
DI SMK KABUPATEN MAGELANG**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**WAHYUDI**

**P 100 160 017**

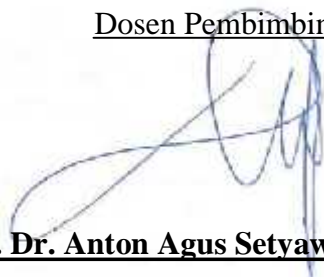
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I



**Ikhwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D**

Dosen Pembimbing II



**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan., S.E., M.Si.**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU YANG  
DIMEDIASI KOMPENSASI  
DI SMK KABUPATEN MAGELANG

OLEH

WAHYUDI

P 100 160 017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Magister Manajemen Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 10 Februari 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.  
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M. Pd.


## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidaksamaan dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta,      Februari 2021

Penulis



**WAHYUDI**  
**P 100 160 017**

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI KOMPENSASI DI SMK KABUPATEN MAGELANG**

### **ABSTRAKS**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan pengaruh kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap guru SMK di Kabupaten Magelang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan analisis kuantitatif dari populasi sebanyak 172 orang guru di SMK Negeri Kabupaten Magelang diambil sampel 125 orang guru. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* dan analisis regresi linier berganda. Hasil probabilitas signifikan hubungan variabel diukur dengan uji t serta uji mediasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kompetensi dimediasi dengan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Magelang.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, kinerja guru

## **THE EFFECT OF COMPETENCE ON TEACHER PERFORMANCE MEDIATED BY COMPENSATION AT SMK KABUPATEN MAGELANG**

The purpose of this research is to analyze the effect of competence on teacher performance, the effect of compensation on teacher performance and the effect of competency and compensation simultaneously at SMK Kabupaten Magelang. The type of this research is research using quantitative analysis of a population of 172 teachers at SMK Kabupaten Magelang with a sample of 125 teachers was taken. The technique of completion of research data is questionnaire with likert scale. The analysis data in this study used path analysis and multiple linear regression analysis. The results of significant probability of variable relation is measured by t test and mediation test. The result of the study indicate that competence has a significant positive effect on teacher performance, compensation has a positive and significant effect on teacher performance and competency is mediated by compensation has a positive effect to the performance of teachers in SMK Kabupaten Magelang.

Keywords: competence, compensation, teacher performance.

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran dimana peserta didik akan aktif dalam mengembangkan potensi kemampuan dirinya untuk mendalami keagamaan, kepribadian, akhlak mulia, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan dalam dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 3 UU Nomer 20. Tahun 2003)

Menurut Pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 pendidikan menengah kejuruan memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum PMK, yaitu; (1) meningkatkan keimanan, ketakwaan peserta didik pada Tuhan Yang Maha Esa (2) mengembangkan akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab (3) mengembangkan wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia (4) mengembangkan kepedulian terhadap lingkungan hidup.

Tujuan khusus (1) mempersiapkan peserta didik untuk lebih produktif, (2) mempersiapkan peserta didik memilih karir (3) membekali peserta didik ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (4) membekali peserta didik kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih. Berdasarkan uraian undang-undang tersebut maka Sekolah dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan bagian dari sistem pendidikan Nasional, dimana memiliki peran penting dalam mempersiapkan serta mengembangkan SDM. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi kemampuan SDM yang ada dalam organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi. Namun jika semakin rendah kemampuan SDM yang ada dalam organisasi, maka akan rendah pula kinerja organisasi tersebut. Maka dari itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam mengelola organisasi sehingga organisasi tersebut sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Tuntutan organisasi dalam hal ini sekolah dalam memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang

berkualitas semakin mendesak sesuai dengan perkembangan zaman yang disertai perubahan teknologi yang berkembang pesat.

Menurut Rivai (2004) strategi SDM meliputi masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, serta hubungan individu. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi, yaitu; 1) kompetensi berbasis *input*, 2) kompetensi transformasional serta 3) kompetensi *output*. Hubungan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat melalui tingkat kompetensi yang memiliki implikasi praktis dalam perencanaan SDM, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Suatu sistem pendidikan mampu berkembang serta berjalan dengan baik dikarenakan beberapa faktor,. Faktor itu antara lain adalah guru, murid, kurikulum yang diterapkan dan fasilitas yang mendukung proses belajar. Banyak faktor yang meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, faktor yang ada dalam diri sendiri maupun diluar. Seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagian dari kompetensi. Menjadi seorang guru di sekolah menengah kejuruan harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang memang dapat menerangkan atau menjelaskan kepada peserta didik ilmu yang mereka tuju (jurusan).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandaskan oleh keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan ( Wibowo, 2013 ; 324). Gardon dalam sudarmanto (2009; 47) kompetensi memiliki beberapa macam yaitu; pengetahuan, *skill* nilai, sikap, serta ketertarikan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) kompetensi sebagai kemampuan serta karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang diperlu dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab atas jabatannya.

Motivasi kerja dalam pemberian dalam upaya penggerak guna mencapai kegairahan kerja seorang agar mereka mau serta ingin bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan (Hasiabuan 2010). Pada umumnya seseorang akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya apabila keinginan serta kebutuhannya terpenuhi. Salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kapasitas kinerja yang baik adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan kinerja guru. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh guru, maka kinerja mereka akan merasa lebih baik lagi serta sekolah akan lebih mudah untuk menarik tenaga pendidik yang lebih potensial.

Menurut Nawawi (2010) kompensasi bagi organisasi (sekolah) berarti penghargaan /ganjaran pada peserta pendidik yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja/ kinerja.

Kinerja guru adalah hal penting yang dapat memberikan baik buruknya pendidikan di sekolah. Dengan berbagai permasalahan yang di hadapi guru akan mempengaruhi kinerja guru, serta hasil observasi masalah pokok yang mempengaruhi kinerja guru adalah Kompetensi serta kompensasi.

Dari kajian teori tersebut dan dihubungkan dengan masalah yang dihadapi oleh SMK Kabupaten Magelang, maka dapat disusun model berfikir kinerja Guru (Y), variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (Z). Hubungan kausalitas ini dapat disajikan berikut :



Gambar 1

Model Pemikiran

## 2. METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Sugiyono (2017) skala *liketr* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi responden. Jawaban dari setiap pertanyaan/pernyataan



dalam kuesioner akan diberikan skor, berikut kriteria bobot penilaian setiap pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner yang dijawab:

Sangat Setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Netral (N)	: skor 3
Tidak Setuju (TS)	: skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: skor 1

Populasi dalam penelitian adalah guru SMK di Kabupaten Magelang, yang berasal dari :

- SMK Negeri 1 Windusari Magelang
- SMK Negeri 1 Ngablak Magelang
- SMK Negeri 1 Salam Magelang

Dengan mengambil sampel sebanyak 125 guru di SMK Negeri Kabupaten Magelang.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa kedalam variabel-variabel tersebut. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kompetensi Guru ( $X_1$ ) Permendikbud No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru	Mengenal karakteristik peserta didik
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
	Pengembangan kurikulum
	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
	Memahami dan mengembangkan potensi
	Komunikasi dengan peserta didik
	Penilaian dan evaluasi

	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
	Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif
	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat
	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) Dessler (2002:115)	Besaran gaji sesuai dengan tanggungjawab
	Pemberian gaji sesuai waktu
	Adanya tunjangan profesi
	Adanya tambahan penghasilan selain gaji
	Adanya jaminan asuransi kesehatan
	Adanya kesempatan ijin diluar libur resmi
	Terdapatnya fasilitas ibadah dalam tempat kerja
	Adanya penghargaan dari pimpinan dan teman sejawat
	Adanya promosi jabatan
	Terdapatnya ruang khusus
	Adanya fasilitas yang disediakan untuk penyelesaian pekerjaan
Kinerja Guru (Y) Pasal 10 UU No. 14	Kompetensi professional
	Kompetensi pedagogik

Tahun 2005	Kompetensi kepribadian
	Kompetensi sosial

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda tiga predictor, dengan formulasi :

- $Y = \alpha + \beta_1 (\text{kompetensi}) + e$
- $Y = \alpha + \beta_1 (\text{kompensasi}) + e$
- $Y = \alpha + \beta_1 (\text{kompetensi}) + \beta_2 (\text{kompensasi}) + e$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja guru

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien arah regresi kompetensi dan kompensasi

$e$  : Variabel pengganggu (Error)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini peneliti menemukan bahwa kompetensi dengan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada table di bawah :

Tabel 2.

Hasil Regresi 3 persamaan

	Model 1 Kompensasi	Model 2 Kinerja Guru	Model 3 Kinerja Guru
Kompetensi	0,348		0,441
Kompensasi		0,368	0,239
R Square	0,128	0,202	0,297
Adjusted R <sup>2</sup>	0,121	0,195	0,291
F <sub>hitung</sub>	18,068	31,069	51,941
Probabilitas F	0,000	0,000	0,000
t <sub>hitung</sub>	4,251	5,574	7,2017
Sig.	0,000	0,000	0,000

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan persamaan regresi Tabel 2. Di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

- a. Kinerja guru =  $+0,348(\text{kompetensi}) + e$
- b. **Kinerja guru** =  $+0,368(\text{kompensasi}) + e$
- c. Kinerja guru =  $+0,441(\text{kompetensi}) + 0,239(\text{kompensasi}) + e$

Dari persamaan regresi diatas menyajikan hasil dari analisis 3 persamaan. persamaan regresi pertama sebagai berikut:

#### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,128 (12,8%), artinya kontribusi variabel kompetensi sebagai variabel independen terhadap variasi perubahan variabel kompensasi sebagai variabel dependen sebesar 12,8 % sedangkan sisanya 87,2 % dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

#### 2) Uji F

Menentukan derajat kebebasan (df) = ; k-1; n-k

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 ; 2-1 ; 125-2$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 ; 1 ; 123$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,035$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji sebesar  $18,068 > 3,035$  dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model penelitian menunjukkan ketepatan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi yang positif terhadap kompensasi.

#### 3) Uji t

$$\begin{aligned} \text{Menentukan } t_{\text{tabel}} &= /2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 125-2 \\ &= 0,025 ; 123 \\ &= 1,970 \end{aligned}$$

$$H_0 \text{ diterima apabila } -1,970 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,970$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t_{\text{hitung}} > 1,970 \text{ atau } t_{\text{hitung}} < -1,970$$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa kompetensi adalah sebesar 4,251 nilai yang diketahui bahwa  $4,251 > 1,970$  dengan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka untuk variabel kompetensi, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, sehingga dapat diuraikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kompensasi. Artinya semakin meningkat kompetensi maka akan meningkatkan kompensasi guru demikian sebaliknya jika kompetensi menurun maka kompensasi guru akan menurun.

Persamaan regresi kedua sebagai berikut:

#### 1) Koefisien Determinasi $R^2$

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,202 (20,2%), artinya kontribusi kompensasi mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen sebesar 20,2%, sedangkan sisanya 79,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

#### 2) Uji F

Menentukan derajat kebebasan (df) = ; k-1; n-k

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 ; 2-1 ; 125-2$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 ; 1 ; 123$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,035$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji secara simultan sebesar  $31,069 > 3,035$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan uji ketepatan model variabel kompensasi dapat menjelaskan terhadap kinerja guru, sehingga model ini dinyatakan tepat.

#### 3) Uji t

$$\begin{aligned} \text{Menentukan } T_{\text{tabel}} &= /2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 125-2 \\ &= 0,025 ; 123 \\ &= 1,970 \end{aligned}$$

$H_0$  diterima apabila  $-1,970 < t_{hitung} < 1,970$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,970$  atau  $t_{hitung} < -1,970$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa kompensasi adalah sebesar 5,574 nilai ini diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $5,574 > 1,970$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka untuk variabel kompensasi, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, artinya bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Persamaan regresi yang ketiga adalah:

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,297 (29,7%), artinya kontribusi variabel kompetensi sebagai variabel independen terhadap variasi perubahan variabel kinerja sebagai variabel dependen sebesar 29,7% sedangkan sisanya 70,3 % dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

#### 1) Uji F

Menentukan derajat kebebasan (df) = ; k-1; n-k

$$F_{tabel} = 0,05 ; 2-1 ; 125-2$$

$$F_{tabel} = 0,05 ; 1 ; 123$$

$$F_{tabel} = 3,035$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji sebesar  $51,941 > 3,035$  dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model penelitian menunjukkan ketepatan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru.

#### 2) Uji t

Menentukan  $t_{tabel} = \alpha / 2 ; n-k$

$$= 0,05/2 ; 125-2$$

$$= 0,025 ; 123$$

$$= 1,970$$

$H_0$  diterima apabila  $-1,970 \leq t_{hitung} \leq 1,970$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,970$  atau  $t_{hitung} < -1,970$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa kompetensi adalah sebesar 7,207 nilai yang diketahui bahwa  $7,207 > 1,970$  dengan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka untuk variabel kompetensi, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, sehingga dapat diuraikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru demikian sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja guru akan menurun.

#### A. *Intervening*

Analisis ini akan meregresikan kompetensi dengan kompensasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package for Social Science*) maka diperoleh persamaan regresi tabel 14.

Tabel 14  
Koefisien regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Model 1 (Constant)	19.351	3.880		4.906	.000
Kompetensi	.351	.061	.441	5.730	.000
Kompensasi	.239	.063	.291	3.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2018.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (\text{Kompetensi}) + b_2 (\text{Kompensasi}) + e$$

$$\text{Kinerja} = 19,351 + 0,351 \text{ kompetensi} + 0,239 \text{ kompensasi} + e$$

Berdasarkan analisis nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konstanta bernilai positif sebesar 19,351. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompetensi dan kompensasi maka kinerja guru sudah ada sebesar 19,351.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,351, artinya variabel independen kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Guru(Y) akan meningkat sebesar 0,351.

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,239, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru akan meningkat sebesar 0,239.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 17**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.361	4.062

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,609. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan antara variabel kompetensi dimediasi dengan kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Guru.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R square*) 0,371 atau 37,1%.



Hal ini memberikan arti bahwa kompetensi dimediasi kompensasi memberikan kontribusi Kinerja Guru (Y) sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil analisis nilai *path analysis* dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 16  
Hasil Analisis Data Persamaan 1 dan 2

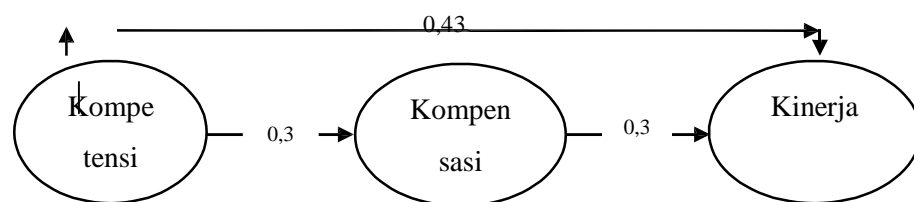
Persamaan	Variabel	Koefisien	Kode Nilai Path
Persamaan 1	Kompetensi	0,348	p1
	Kompensasi	0,434	p2
Persamaan 2	Kompensasi	0,368	p3

Sumber: data yang diolah 2018

$$e1 = \sqrt{1 - 0,128} = \sqrt{0,872} = 0,933$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,202} = \sqrt{0,798} = 0,893$$

Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka berpikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian. Diagram jalur dalam penelitian ini merupakan diagram jalur sederhana, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil diagram jalur kompetensi, kompensasi dan kinerja Guru

Nilai koefisien regresi dan nilai korelasi pada arah hubungan antara variabel yang dapat menunjukkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan *total effect* yang ditampilkan pada Tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17.

## Hasil Kesimpulan Regresi Jalur Total

No	Antar Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	Kompetensi	Kompensasi	0,348	-	
2	Kompensasi	Kinerja	0,368	-	
3	Kompetensi	Kinerja	0,434	-	
4	Kompetensi	Kompensasi		$0,348 \times 0,368 =$	$0,434 +$
		Kinerja Guru		0,128064	$0,128 =$
					0,562

Sumber: data yang diolah 2018

**1) Pengaruh Langsung**

Pengaruh langsung merupakan pengaruh secara langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel lainnya.

## a) Pengaruh kompetensi terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,348.

## b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

Diketahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,368.

## c) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,434.

**2) Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh tidak langsung merupakan situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel yang disebut variabel intervening.

**Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui kompensasi**

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui kompensasi sebesar 0,128, lebih kecil dari pada pengaruh langsung (0,434).

### 3) Pengaruh Total

#### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui kompensasi**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,434 dan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui kompensasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0,128, sehingga pengaruh total (*total effect*) sebesar  $0,434 + 0,128 = 0,562$

Selanjutnya dengan sobel test untuk mengetahui mediasi dari hubungan antar kompetensi dengan kinerja guru melalui kompensasi. Untuk mengetahui *standar error* dari koefisien indirect effect ( $sp1sp3$ ) = kompetensin terhadap kinerja guru melalui kompensasi sebagai variabel *intervening* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{p3^2 Sp1^2 + p1^2 Sp3 + Sp1^2 Sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,368)^2 (0,082)^2 + (0,348)^2 (0,066)^2 + (0,082)^2 (0,066)^2} \\
 &= \\
 &\quad \sqrt{(0,135424)(0,006724) + (0,121104)(0,004356) + (0,006724)(0,004356)} \\
 &= \sqrt{0,0009045 + 0,000533 + 0,0004} \\
 &= \sqrt{0,0309} \\
 &= 0,17578
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat dihitung nilai t statistik, melalui rumus:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{p1p3}{sp1sp3} \\
 &= \frac{(0,348)(0,368)}{(0,082)(0,066)}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,128064}{0,005412}$$

$$= 23,6629712$$

Berdasarkan perhitungan di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  23,6629721 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 1,984. Hasil uji di atas memberikan kesimpulan bahwa koefisien kompensasi (mediasi) terdapat menjadi variabel mediasi. Berdasarkan beberapa pengujian analisis data dapat disimpulkan bahwa pengujian dapat terbukti dan diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa kompetensi dan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompetensi jika dimediasi dengan kompensasi sebagai variabel mediasi secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Hasil Regresi 3 persamaan

	Model I Kompensasi	Model II Kinerja Guru	Model III Kinerja Guru
(Constant)	30,504	33,027	26,313
Kompetensi	0,348		0,441
Kompensasi		0,368	0,239
R Square	0,128	0,202	0,371
Adjusted R <sup>2</sup>	0,121	0,195	0,361

Sumber: data yang diolah 2018

Hasil analisis regresi dari pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang ada di SMK Kabupaten Magelang, yaitu SMK Negeri 1 Windusari Magelang, SMK Negeri 1 Ngablak Magelang, dan SMK Negeri 1 Salam Magelang. Artinya semakin meningkat

kompetensi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru, demikian sebaliknya jika kompetensi dan kompensasi menurun maka kinerja guru akan menurun.

Hal ini sesuai pernyataan Wibowo (2007:325) bahwa “kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Hal lain juga diungkapkan oleh Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Lain halnya yang diungkapkan oleh Julianti (2015) bahwa “kompetensi merupakan karakter sikap, kemampuan dan kemauan yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang berbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motif internal serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Safwan (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hal ini juga yang ada di SMK Kabupaten Magelang, guru memiliki kompetensi yang sangat tinggi karena guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spriritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, guru juga menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran

yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, bertindak sesuai dengan norma Agama, Hukum, Sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif, melakukan komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat, menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesian berkelanjutan melalui tindakan reflektif dan itu menunjukkan bahwa guru selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Dari Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang ada di SMK Kabupaten Magelang, yaitu SMK Negeri 1 Windusari Magelang, SMK Negeri 1 Ngablak Magelang, dan SMK Negeri 1 Salam Magelang. Artinya semakin meningkat kompensasi akan meningkatkan kinerja guru, demikian sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja guru menurun.

Hal ini sesuai penelitian Herpen (2005) yang menganalisis secara empiris hubungan antara gaji dan kinerja. Teori ekonomi dan psikologi memprediksi bahwa desain pelaksanaan pengukuran kinerja dan sistem komoensasi mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil survei ini menunjukkan hubungan positif antara karakteristik yang dirasakan dari sistem kompensasi lengkap dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik tidak terpengaruh oleh desain moneter kompensasi, tetapi dengan kesempatan promosi. Sistem kompensasi juga secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam

perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk.,2012:153). Wheatley and Doty (2010) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Kompensasi yang diberikan di SMK Kabupaten Magelang juga termasuk sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa Gaji yang diterima telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, Pemberian gaji diterima tepat pada waktunya, Diluar gaji yang telah ditetapkan, mendapatkan tunjangan profesi guru, Diluar gaji yang telah ditetapkanjuga mendapatkan tambahan penghasilan PNS/TPP, mendapatkan jaminan asuransi kesehatan bagi guru, mendapatkan izin dari sekolah bila ada kepentingan pribadi, mendapatkan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan dengan fasilitas tempat ibadah disediakan sekolah, Bila saya berhasil dalam pekerjaan, saya mendapat ucapan selamat dari Kepala Sekolah/Teman, mendapatkan penghargaan dari sekolah ketika mempunyai prestasi, mendapatkan kepercayaan jabatan struktural dalam sekolah, mendapatkan ruang khusus untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mendapatkan fasilitas tambahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disini yang termasuk kompensasi itu tidak hanya berupa materi atau gaji yang tinggi tetapi perhatian, merasa dihargai juga termasuk kompensasi yang diperlukan untuk guru.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa kompetensi jika diintegrasikan dengan kompensasi sebagai variabel *intervening* hasilnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi dan kompensasi maka kinerja guru semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah kompetensi dan kompensasi maka kinerja guru semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sedarmayanti, (2001:72) berpendapat bahwa secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain motivasi, disiplin,

kemampuan, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Penelitian ini terfokus pada variabel yang kompetensi, kompensasi dan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang ada di SMK Kabupaten Magelang bahwa kompetensi dimediasi dengan variabel kompensasi berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja guru seperti datang ke sekolah tepat pada waktunya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri, dalam lingkungan kerja mampu memberikan umpan balik bagi organisasi, dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan cepat, dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dapat mengorganisasikan kelompok kerja dan mengatur sumber daya yang ada, mempunyai inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas, memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas-tugas di dalam maupun di luar lingkup organisasi, mampu mendokumentasikan tugas-tugas yang telah dilaksanakan dengan baik.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi dengan kompensasi di SMK Kabupaten Magelang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3. Kompetensi ditambah dengan kompensasi sebagai variabel intervening secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil analisis menggunakan *Intervening* dalam rangka untuk peningkatan kinerja guru, diketahui bahwa pengaruh kompetensi dimediasi



dengan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu memperhatikan kompetensi yang dikuasai guru dan kompensasi yang diberikan, karena akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi VI. Jakarta:Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Echols, J. dan Shadily, Hasan, 1996. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. PT Gramedia, Jakarta.
- Gajda, Rebecca, 2008. Evaluating and Improving the Quality of Teacher Collaboration: *National Association of Secondary School Principals*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta:BPFE.
- Herpen, Marco Van, 2003. *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: an Empirical Study*. Tinbergen Institute. TI 2003-048/3.
- Huang Weiyang, Ching Lung Hsieh. 2010. A Study On Relationships Between Principal's Transformational Leadership And Physical Education Teachers' Teaching Performance In Taipei Elementary Schools: *Jurnal Inovasi Organisasi*.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Mayo, Renate Weidner. 1997. Trends in teacher evaluation The Clearing House: *Academic Research Library*.
- M.Iza, 2017, Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal UMS*
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosada.

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru.
- Permendiknas Republik Indonesia No. 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah.
- Rahadi, Dedi Riyanto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Tunggul Mandiri. Malang.
- Rifai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sarwar, Shakeel, Hassan Aslam Danial, Muhammad Imran Rasheed. 2010. Hinderin Factors of Beginning Teachers' High Performance in Higher Education Pakistan (Case Study of IUB-The Islamia University of Bahawalpur). *Department of Manajemen Sciences, the Islamia University Of Bahawalpur: Pakistan*, Vol.2, No I : E9
- Setiaji, Bambang. 2008. *Panduan analisis Riset Kuantitatif*. Surakarta:Program Pascasarjana UMS.
- Sugiyono, 2009. *Meteode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2006. Citra Umbara: Bandung
- Undang-undang Sisdiknas. 2011. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Cace dan Rusyan, 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.